

Fomentar la presencia femenina en los gobiernos corporativos, un rol ineludible para las organizaciones

19 de Abril 2024

María Ana Matthias

Presidenta de la Red de Mujeres en Alta Dirección, REDMAD

El período de juntas de accionistas es un momento preciso para poner en la palestra el aporte de la mujer en la alta dirección empresarial. La evidencia ha sido bastante concluyente en cuanto a la contribución que la diversidad de género representa para la sustentabilidad futura de las organizaciones, impactando positivamente en las decisiones de negocio que se toman. Más miradas, más puntos de vista, más experiencias de vida distintas permiten ampliar el espectro, especialmente en tiempos tan marcados por la incertidumbre local y global como los actuales.

¿Qué está pasando en los directorios nacionales? Un reciente estudio elaborado por el headhunter Humanitas / Cornerstone Chile, que examinó la distribución y composición de estas instancias en las empresas IPSA en 2023, reveló que existe una baja rotación de directores entre las principales sociedades anónimas. Sin embargo, pese a que en la práctica hay pocos cupos, la mayoría de estos casos, es decir, 15 vacantes, fueron ocupadas por mujeres. Con todo, en la práctica la fotografía sigue mostrando colores deslavados; de hecho, recientemente el V Reporte de Indicadores de Género en Chile, que considera 466 entidades emisoras de valores que reportan a la CMF, reveló que las mujeres representan el 38,8% del total de personas trabajadoras, cifra que disminuye a un 23% para cargos de gerencia de primera línea y a 15,9% para directorios.

Lograr que más mujeres sean parte de los gobiernos corporativos de las empresas es un trabajo que debe comenzar con el inicio de la carrera laboral. Para aportar en ese debate, en REDMAD fuimos a la base, y le preguntamos a mujeres y hombres profesionales justamente por aquello que afecta su trayecto en el mundo del trabajo. Los resultados de esta indagación los plasmamos en el estudio "Abriendo la caja negra 2.0: Factores que impactan en el desarrollo profesional".

Un descubrimiento esencial es que hombres y mujeres le asignan la misma valoración al desarrollo profesional, y coinciden también en la relevancia que le otorgan al compararlo con otras facetas de la vida. Sin embargo, en el camino se presentan algunas situaciones que no tienen el mismo peso entre los géneros. Por un lado, el estudio nos muestra brechas en relación con la disposición a asumir desafíos y responsabilidades adicionales, las que se encuentran ligadas a la permanente tensión que representan las exigencias de cuidado, que es un factor que produce notorias diferencias en la percepción de la vida profesional de mujeres y hombres. Respecto de las políticas de promoción del desarrollo laboral que han implementado las organizaciones

empleadoras, la evaluación general es buena, pero la de las mujeres es significativa y sistemáticamente más baja que la de los hombres en todos los aspectos consultados.

Por ello, y pensando en los gigantescos desafíos que los gobiernos corporativos están desde ya enfrentando -la gestión del cambio climático, inestabilidades geopolíticas, los cada vez más dramáticos cambios que la tecnología nos impone con rapidez inusitada, entre muchos otros- es que las organizaciones deben ser capaces de tener una perspectiva de corresponsabilidad en el diseño de sus políticas de equidad de género. Esta mirada complementaria y abierta facilitará la tarea de crear las condiciones para que más mujeres no solo se mantengan en el mercado laboral, sino que prosperen en él, llegando a la alta dirección y desplegando talentos que, el día de mañana, serán de extrema importancia para proyectar el quehacer de las organizaciones hacia el futuro. Es importante repetirlo: cuando las empresas ayudan a la mejor incorporación de mujeres al campo laboral, están asegurando la sostenibilidad de su negocio y aportando al desarrollo del país.